

**Радиш Ярослав Федорович,**  
доктор наук з державного управління,  
професор кафедри охорони суспільного  
здоров'я Національної академії державного  
управління при Президентові України,  
т.

**Недашківська Тетяна Євгенівна,**  
Кандидат філологічних наук, доцент,  
докторант кафедри інформаційної політики  
Національної академії державного управління  
при Президентові України,  
т. (0412) 42-83-78, 8-067-424-24-82

### **Компетентність та компетенція державного службовця як наукова проблема**

*Статтю присвячено актуальній проблемі визначення термінологічних понять компетенції та компетентності як ознак професіоналізму. Представлено тлумачення понять у різних галузях знань та запропоновано розуміння їх у галузі державної служби.*

*Ключові слова: компетенція, компетентність, державна служба.*

**Постановка проблеми.** Тривалий час у теорії та практиці управління українська держава кваліфікувалася як антипод ринку, як певна надбудова над економікою самостійних об'єктів, хоча це й суперечить вітчизняному та зарубіжному досвіду розвитку демократії. Очевидно, що тепер розбудова державності та її зміцнення як насущна практична задача для України має виводитися не з якихось ідеологічних доктрин, а з об'єктивних імперативів розвитку й орієнтуватися на критеріях економічної й соціальної ефективності, що встановлюються науковою теорією.

У зв'язку з цим у сучасному суспільстві з демократичним політичним устроєм та ринковою економікою висуваються нові завдання перед державою, яку треба розуміти як державу розвитку, що виконує функції забезпечення духовного та фізичного здоров'я населення, розвитку освіти, захисту сім'ї, материнства й дитинства, виховання підростаючого покоління, стимулювання розвитку виробництва, науки й національної культури, підвищення якості життя та зростання добробуту населення.

Необхідно забезпечити новий підхід до системи державного управління, що спроможний реформувати бюрократичні структури, перетворивши їх на відкриті організації, що чутливо реагують на суспільні потреби й інтереси та внаслідок цього стають високоефективними.

Дослідження проблем адміністрування показують, що Україна, як і держави пострадянського простору, не мають історично складеної та відповідної сучасним

умовам традиції служби внутрішнього управління. Тому дуже важливо спиратися на досвід демократичних держав.

Необхідно особливо виділити ту обставину, що відмітна риса ХХІ століття – надзвичайна вимогливість суспільства до професіоналізму посадових осіб, до їх компетентності у підтримці тенденцій розвитку демократичного громадянського суспільства. Тому одне з найважливіших завдань реформування – виховувати посадову особу, професіонала, спроможного представляти громадянське суспільство.

Проте поняття професійної компетентності та компетенцій державних службовців ще далеко не сформовано у вітчизняній науці, та й неоднозначно витлумачується зарубіжними дослідниками.

**Мета** цієї статті – на основі розгляду різних підходів до розуміння термінів *компетентність* та *компетенція* проаналізувати можливості його визначення у галузі державного управління, залучивши результати, отримані в ході вільного асоціативного експерименту.

**Аналіз літератури.** Слова *компетентний* та *компетенція* були запозичені українською мовою з латинської, де відповідно означають *competens (competentis)* – 'належний, відповідний', *competentia < competere* – 'сумісно досягати; відповідати, прагнути' [1]. Вони активно вживаються у нетермінологічному значенні.

За дефініціями Великого тлумачного словника української мови [2], прикметник *компетентний* означає: '1. Який має достатні знання у якій-небудь галузі; який з чим-небудь добре обізнаний; тямущий. // Який ґрунтується на знанні; кваліфікований. 2. Який має певні повноваження; повноправний, повновладний'. Завдяки компонентам 'кваліфікований', 'повноваження' може формуватися термінологічне значення цього слова у різних наукових галузях.

Іменник *компетенція* має таку семантичну структуру: '1. Добра обізнаність з чим-небудь. 2. Коло повноважень якої-небудь організації, установи або особи'. Термінологічне значення відгалузилося на основі компонентів 'обізнаність', 'коло повноважень'. Іменник *компетентність* не запозичений, а утворений в українській мові від прикметника *компетентний* за продуктивною моделлю і має таку семантику: 'Властивість за значенням компетентний. // Поінформованість, обізнаність, авторитетність'. Утворення іменника за допомогою компонента *-ість*, який вносить узагальнене значення, дає змогу називати якість як предметне поняття.

Очевидно, в термінологічному значенні найдовше та найактивніше поняття компетенції вживають у юриспруденції, хоча однозначності воно не набуло. У правознавчій сфері – в законах, статутах, інструкціях та інших документах – термін

*компетенція* використовують із такими складовими значення, як 'повноваження', 'функції', 'права осіб або організацій', 'підвідомчість', 'юрисдикційність'. Наприклад, компетенція державного органу, яка складається з правосуб'єктності та полягає у праві в певних межах провадити професійну діяльність [3], компетенція суду, компетенція компетенції [4], компетенція як розмежування юрисдикційності (компетенції судів різних систем) та підвідомчості (компетенції судів однієї системи) [5] тощо.

Протягом останнього десятиліття поняття *компетентність* та *компетенція* з різним термінологічним розумінням використовуються у деяких галузях вітчизняної науки – педагогіці, психології, менеджменті, маркетингу, медицині та ін. [6, 7, 8, 9, 10, 11, 12] Найактивніше їх вживають у педагогічній сфері, запозичивши поняття із зарубіжних учень. Однак значення цих термінів поки залишається предметом дискусій як в українських, так і зарубіжних дослідників, навіть вживання термінів не узгоджене: в різних документах використовують з подібним розумінням то найменування *компетентність*, то *компетенція*.

Міжнародна комісія Ради Європи розглядає поняття компетентності як загальні, або ключові уміння, базові вміння, фундаментальні шляхи навчання, ключові уявлення, опори, або опорні знання.

Міжнародний департамент стандартів для навчання, досягнення та освіти поняття компетентності визначає як спроможність кваліфіковано здійснювати діяльність, виконувати завдання або роботу. Компетентність включає набір знань, навичок і відношень, які дають змогу особистості ефективно здійснювати діяльність або виконувати функції, що підлягають досягненню певних стандартів у галузі професії або виду діяльності [див.: 13].

Компетентнісно орієнтований підхід до формування змісту освіти став новим концептуальним орієнтиром шкіл зарубіжжя. Саме набуття життєво важливих компетентностей, як вважається в багатьох розвинених освітніх системах, може дати можливості дитині орієнтуватись у сучасному суспільстві, інформаційному просторі, швидкоплинному розвитку ринку праці, подальшому здобутті освіти. У різних країнах – Бельгії, Нідерландах, Німеччині, Фінляндії – розроблено системи ключових компетентностей, обумовлених потребами інтегрованого суспільства, які мають набути молоді люди по завершенні навчання.

Особлива увага приділяється мовним компетенціям (саме такий термін прийнятий щодо володіння мовою), оскільки процеси глобалізації вимагають як знання мов міжнародного спілкування, так і збереження національно-культурних традицій, у тому числі й мовних.

Протягом останніх десяти років сформувалась Концепція Європейського мовного портфеля, над створенням якого працювали експерти Відділу мовної політики Ради Європи в період з 1998 до 2000 р. Запровадження Європейського мовного портфеля супроводжується інноваційними підходами до здобуття знань, вироблення вмінь і визначення цінностей сучасною молоддю, використанням сучасних педагогічних технологій. Практичний досвід запровадження мовного портфеля дає ефективні результати, апробування ж запропонованих технологій на різних етапах показує наразі, що завдяки цим пропозиціям можливо створити умови для послідовного та поетапного набуття необхідних для полікультурної реальності компетенцій. Тому і в проекті українського державного стандарту вивчення іноземної мови взято за мету досягнення учнями певного рівня комунікативної компетенції.

Потреби адекватного педагогічного оцінювання змусили по-новому подивитися на педагогічну діагностику як сукупність методів вимірювання та оцінювання кількісних та якісних показників успішності навчання. Результат навчання визначають успішністю або компетентністю. Під компетентністю розуміють здатність особи задовольняти особисті й суспільні вимоги та здійснювати певну діяльність [14], тоді як успішність визначається ступенем досягнення педагогічної, насамперед навчальної, мети.

Предметом обговорення дослідників є також життєві компетентності, хоча наразі дискусія навколо цього поняття більшою мірою розвивається щодо кола професійних компетентностей як результату професійної підготовки [6].

Професійні компетенції та компетентність стали предметом наукової розвідки в тих галузях, які тісно пов'язані з забезпеченням потреб людей, з наданням послуг. Щоправда, визначення понять не завжди чіткі й стосуються зазвичай з'ясування кола знань, умінь та повноважень, що впливають з потреб професійного призначення.

Потреба підвищення професіоналізму працівників та ефективності роботи організацій призвела до формування підходу, заснованого на компетенціях. Він розроблявся у 1980 – 1990 рр. як засіб оцінки людей за певними доволі розпливчатыми критеріями. У Великій Британії інтеграція в рамках ЄС та рухливність робочої сили змусили розробляти критерії та порівняльні орієнтири для різних країн. Оскільки необхідно було укласти та розвивати стандарти, увагу сконцентрували на тренінгах та розвитку методів у таких формах, щоб можна було застосовувати контроль та оцінку з перспективою атестації та встановлення кваліфікації працівників. Агентство стандартів тренінгу ввело термін *компетентність* (competence, множина competences) та визначило її як «дію,

поведінку або результат роботи, які людина повинна продемонструвати» [цит. за 15, с. 7].

У США в цей час зростає конкурентоздатність промисловості, і для утримання тенденції стали досліджувати роботу успішних менеджерів, щоб повторити їх методи й відтворити найкращі професійні якості в інших людях. Ричард Боятцис ввів термін *компетенція* (competency, множина competencies) – «головна риса індивідуума, що причинно обумовлює ефективне та винятково якісне виконання роботи» [цит. за 15, с. 7].

Будуючи професійну модель менеджмент-консультанта, Т. Томсон та Дж. Боніто пропонують замість вживаного терміна професійна компетенція використовувати термін система професійних компетенцій та компетентності, яка передбачає засвоєння та застосування комплексу сучасних професійних знань і практичних навичок, а також оволодіння ефективними методами професійної поведінки та технологіями [16]. Фактично автори оперують лише поняттям компетенція та визначають її як набір характеристик, необхідних для успішної діяльності. За цією схемою кожна компетенція являє собою поєднання професійних знань, навичок, установок, орієнтації. Але тут не простежується заявлена дослідниками системність. Вочевидь, варто говорити не про набір, а про систему параметрів кожної компетенції та про компетентність як систему компетенцій, а також про професійну компетентність.

Набуває актуальності проблема розвитку категоріального апарату в сфері компетенцій не окремого працівника, а підприємства. В.А. Верба та О.М. Гребешкова [17] пропонують виділяти компетенції на двох рівнях – індивідуумів (професійні та рольові компетенції) та організації (функціональні, стратегічні та ключові), що перебувають в ієрархічному зв'язку. Під професійними компетенціями людини розуміються базові знання та здібності особистості, під рольовими – особисті характеристики, що визначають соціальну активність індивідуума в процесі організації та здійснення спільної діяльності у групах під час виконання певних виробничих завдань. Особисті компетенції утворюють базис компетенцій підприємства як складної відкритої соціально-інституційної та техніко-технологічної системи. На думку авторів, компетенції підприємства – невід'ємна складова його стратегічних активів, яка віддзеркалює комплекс активного знання, досвіду та здібностей підприємства, що в поєднанні з унікальною технологією дозволяє створювати (підтримувати) конкурентні переваги та забезпечувати неповторну відмінність підприємства у певному ринковому оточенні. Проблема залишається відкритою, оскільки поки не створено

моделі ані індивідуальних компетенцій, ані компетенцій підприємства, які б показали систему компетентності в цілому.

Компетентнісний підхід пов'язаний з формуванням методу компетенцій, який полягає у побудові моделей компетенцій та компетентності, що становить серйозну наукову проблему. Практичні потреби різних галузей та їх бачення практиками та науковцями диктують умови для формування моделей. Г. Робертс пропонує модель з чотирьох кластерів: природні компетенції – відмінні риси особистості; набуті компетенції – знання та навички, набуті на роботі чи деінде, якими людина не наділена від природи; адаптивні компетенції – критичний набір, який дозволяє індивідууму досягати мети у робочому середовищі; виконавські компетенції – поведінка та результати діяльності, обумовлені першими трьома кластерами [15, с. 80 – 81].

Р. Мілз стверджує, що для створення моделі компетенцій кожна організація має використовувати кілька різних типів компетенцій. Зазвичай така модель містить: ключові компетенції – такі, що підтримують зазначену місію та цінності, а також, як правило, застосовуються до будь-якої посади в організації; загальні компетенції – які мають універсальне визначення й застосовуються до деяких посад в організації (наприклад, вплив, стратегічне мислення, лідерство); технічні, або спеціальні, компетенції – які застосовуються до певної групи посад (наприклад, територіальне планування, програмування) [18, с. 22]. Кожна компетенція має свій формат (структуру), який залежить від специфіки організації, хоча це, очевидно, ускладнює формування стандартних моделей.

Формування стандартів змушує активно розробляти ключові компетенції. Міжнародний департамент стандартів для навчання, досягнення та освіти використовує поняття компетентності, що визначається як спроможність кваліфіковано здійснювати діяльність, виконувати завдання або роботу. При цьому поняття компетентності містить набір знань, навичок і відношень, що дають змогу особистості ефективно здійснювати діяльність або виконувати певні функції, що підлягають досягненню певних стандартів у галузі професії або виду діяльності.

Федеральним статистичним департаментом Швейцарії та Національним центром освітньої статистики США й Канади було започатковано програму «Визначення та відбір компетентностей: теоретичні та концептуальні засади» («DeSeCo», 1997 р.), яку розробляла група експертів з різних галузей — освіти, бізнесу, праці, здоров'я, представників міжнародних, національних освітніх інституцій тощо. Експерти дотримуються європейської традиції у вживанні терміна і визначають поняття компетентності (competency) як здатність успішно задовольняти індивідуальні та соціальні потреби, діяти та виконувати поставлені

завдання. Кожна компетентність побудована на комбінації (поєднанні) взаємовідповідних пізнавальних ставлень та практичних навичок, цінностей, емоцій, поведінкових компонентів, знань і вмінь, усього того, що можна мобілізувати для активної дії, тобто компетентність орієнтована на потреби.

Компетентність проявляється в діяльності особистості в різних контекстах (наприклад, у соціально-економічному та політичному оточенні). Компетенції формуються у навчанні, але відповідальність несе не тільки школа, на їх формування впливають сім'я, робота, мас-медіа, релігійні та культурні організації тощо. Поняття ключових компетентностей (key competencies) застосовується для визначення компетентностей, що дають можливість особистості ефективно брати участь у багатьох соціальних сферах і які роблять внесок у розвиток якості суспільства та особистого успіху, що може бути застосовано до багатьох життєвих сфер. Ключові компетентності становлять основний набір найзагальніших понять, які мають бути деталізовані в комплексі знань, умінь, навичок, цінностей та відносин за навчальними галузями та життєвими сферами. Визначено три категорії ключових компетентностей як концептуальної бази: автономна діяльність; інтерактивне використання засобів; уміння функціонувати в соціально гетерогенних групах. Цей підхід застосовується для організації навчання протягом життя, тому може використовуватися і для формування професійних компетентностей.

Метод компетенцій почали застосовувати у вітчизняній практиці. Управлінську компетентність в галузі освіти – наприклад, директора школи, – пропонують визначати загально окресленими елементами моделі компетентності, які включають групи знань (законодавчо-нормативних, методологічних, загальнотеоретичних, організаційно-технологічних) і вмінь (діагностично-прогностичних, організаційно-регулятивних, контрольно-коригуючих), необхідних для адекватного застосування повноважень, враховуються особистісні якості керівника [19; с. 73 – 82]. Але показником вияву критеріїв є перелік знань, вмінь та якостей без свідчення про застосування їх на практиці, що є сутністю компетентнісного підходу.

Своєрідне бачення компетенції та компетентності без диференціації цих понять представлено Є.В Трифоновим [20]: якість, властивість чи стан спеціаліста, що забезпечують разом чи окремо фізичну, психічну та духовну відповідність необхідності, потребам, вимогам певної професії, спеціальності, спеціалізації, стандартам кваліфікації, займаної чи виконуваної службової посади. Конструктами професійної компетентності є духовна, психічна, фізична, інтелектуальна, технологічна та соціальна компетентності. Спроба узагальнення призвела до



розмитості понять. Так, духовна компетентність пов'язується з розумінням смислу та цілей життя, ієрархією ідеалів в умовах професійної діяльності, тобто абстрактних філософських понять, які практично неможливо наповнити конкретним змістом. Решта компетентностей визначається наявністю здібностей, знань, умінь та навичок в умовах певного виду роботи, але принцип їх розмежування не зазначений.

**Виклад основного матеріалу.** Професійна сфера державного управління (у більш широкому розумінні – публічного адміністрування) поступово впроваджує у теорію і практику поняття компетенцій та компетентності у різному тлумаченні.

Традиційно використовується юридичний термін *компетенція*. Так, важливого значення європейські політики надають такому правовому інституту, як повноваження, чи компетенції, за допомогою яких визначаються і закріплюються сфери застосування прав і обов'язків держав-членів та Союзу, їх інституцій, правові механізми реалізації стосовно конкретних політик тощо. Численні компетенції (повноваження) представлені у засновницьких документах, у Договорі про запровадження Конституції для Європи: принципові компетенції держав-членів, виключна компетенція Союзу, сумісна (або) спільна компетенція Союзу і держав-членів, негативна компетенція (юридично заборонені дії) та інші [21].

Ефективне публічне адміністрування здійснюється працівниками з певним набором професійних якостей, систему яких (модель компетенцій) розробляють для Євросоюзу в International, Dutch Institute for Public Administration (ROI) [22]. Під компетенціями розуміють уміння, професійну якість, яка виявляється в роботі людини. Для кожної компетенції ROI визначив «показники поведінки» (індикатори). Наприклад, для компетенції «аналітичні здібності» такі – бачить взаємозв'язок між різними даними; розрізняє встановлені факти, можливі причини та наслідки; вказує, яка інформація необхідна для повного огляду ситуації; застосовує ефективні методи одержання відомостей. Модель компетенцій включає природні та набуті особистісні риси, які виявляються через адаптивні та виконавські компетенції.

В Україні лише започатковується застосування компетентнісного підходу до формування професійності державних службовців. Таке завдання сформульоване Головним управлінням державної служби України [23] і частково реалізується у проекті розпорядження Кабінету Міністрів України «Про типовий паспорт посади державної служби» [24]. Проект передбачає визначення компетенцій за посадами у поєднанні з компетентностями державного службовця, що аргументується основними рисами співвідношення понять *компетенція* та *компетентність*, які розглядаються у діалектичному зв'язку із специфікою розвитку кожного з них.



Компетентність вважається похідною від компетенції і є характеристикою індивідуальної специфіки кожного окремого суб'єкта як носія компетенції. Компетенція реалізується залежно від особистісних характеристик суб'єкта, рівня професійних, спеціальних знань. На формування компетенції здійснюють вплив соціальне замовлення, рівень розвиненості суспільства і його окремих представників, конкретно-історичні цілі тощо. На формування компетентності впливають сама компетенція та особистісно-морально-ділові риси суб'єкта. Фактично використовується термін *компетенція* у традиційному значенні 'повноваження, пов'язані з посадою', а термін *компетентність* у новому розумінні 'риса та якість людини, яка займає посаду'. Таке вживання може ускладнити розуміння державними службовцями нового змісту та вимог до професійності.

З метою вивчення особливостей сприйняття державними службовцями понять *компетенція* та *компетентність* ми провели психолінгвістичне дослідження – вільний асоціативний експеримент за участю 350 осіб (309 державних службовців та 41 працівник інших сфер), яким було запропоновано в якості стимулів названі поняття. Реакції інформантів дають змогу сформулювати асоціативне значення цих понять, яке демонструє, як вони структуруються у свідомості опитуваних, чи є відмінність між термінологічним та асоціативним значеннями.

У групі опитуваних державних службовців на стимул компетенція одержано 120 різних реакцій (асоціатів). Серед реакцій переважають іменники – 63 %, 12 % прикметників, 2 % займенників, 14 % словосполучень (наприклад, право прийняття рішення), а також дієслово (досягати), прислівники (добре, вірно).

Відносно велика чисельність реакцій репрезентує невелику кількість семантичних сфер. Переважають реакції 'знання' (27)\*, 'професіоналізм' (14), 'вміння' (9), які пов'язані зі сферою обізнаності, наявною у лексичному значенні слова *компетенція*. Не менш актуальною для опитуваних виявилася сфера повноважень з реакціями 'повноваження' (11), 'обов'язок' (8), 'дозволеність' (6), 'вплив' (3), 'робота' (5), 'відповідальність' (8). Сфера якісної характеристики поняття включає низькочастотні реакції 'глибока' (1), 'висока' (1), 'ділова' (1), 'фахова' (1), 'відповідна' (1), 'певна' (1). Цікаво, що велика група малочастотних реакцій стосується сфери прав та влади: 'право' (4), 'правові рамки' (2), 'право прийняття рішення' (2), 'обмеження' (2), 'закон' (3), 'обсяг' (2), 'владність' (2), 'кордон' (1), 'мета' (2). Але більшість з них утворюють зі стимулом словосполучення – компетенція 'організації' (2), 'керівника' (2), 'суду' (1), 'працівника' (1), 'його' (1), 'ділової людини'

\* Символом ' позначено реакцію, цифрами в дужках кількість повторів реакції, мова та орфографія інформантів зберігаються.

(1), 'ради' (1), 'влади' (1), 'підрозділів' (1), 'державного органу' (1), 'органу місцевого самоврядування' (1) та ін. Реакції виявили особистісне сприйняття інформантами поняття – 'моя' (10), 'моя вимога до працівників' (1), 'в межах моєї' (1). Отже, в денотативному (поняттєвому) фрагменті асоціативного значення ядєрними (ключовими) є компоненти 'знання', 'професіоналізм', 'повноваження', 'вміння', 'обов'язок', 'відповідальність'. Конотативний (емоційний) фрагмент, як і в лексичному значенні, неактуальний. Оціночна сфера представлена низькочастотними реакціями (максимум 2), наприклад, 'добре', 'нульова', 'важлива річ', 'повага', 'прогрес', 'інтерес' та ін.

На стимул *компетентність* було отримано 125 реакцій, які склали 54 % іменників, 16 % словосполучень (речень), 14,5 % прикметників, 4 % дієслів, решта – окремі займенники та прислівники. Сфери асоціативного значення практично такі ж, як у поняття *компетенція*. Виразно представлена сфера обізнаності з високочастотними реакціями 'знання' (51), 'професійність' (50), 'обізнаність' (16) та менш частотними 'освіченість' (9), 'вміння' (8), 'грамота' (7), 'розум' (6), 'досвід' (4), 'світогляд' (3), 'повноваження' (3) тощо. Якісні характеристики поняття свідчать про сприйняття компетентності як важливої характеристики професійності: 'висока' (3), 'обов'язкова' (2), 'достатня' (2), 'найвища' (1), 'необхідна' (1), 'присутня' (1), 'на рівні' (1), 'ділова' (1), 'певна' (1) та ін. Тому й особистісна сфера представлена активно: 'моя' (2), 'моя вимога до працівників' (2), 'володію' (1), 'розбираюся' (1), 'досягти' (1), 'знаю' (1), 'можу' (1). Сфера прав та влади будується подібно до поняття *компетенція*, але дуже маловиразні й нечисельні реакції 'права' (2), 'закон' (1), а решта реакцій близька до реакцій порівнюваного поняття: 'посадовця' (2), 'посадової особи' (1), 'в окремій галузі' (1), 'керівника' (1), 'госслужашчого' (1), 'у своїй справі' (1), 'за фахом' (1), 'у чомусь' (1), 'прийняття рішення' (4), – з тією суттєвою відмінністю, що всі реакції пов'язані з особою, і в жодному випадку з організацією. Оціночні реакції доволі різноманітні, але не частотні і знаходяться на периферії значення: важлива риса (2), повага (4), питання (2), можливість (2), ас (2), завжди (2), дефіцит (1), біда (1), добре (1), цінність (1), рідко зустрічається (1) тощо. Ядро асоціативного значення поняття *компетентність*, таким чином, складається компонентами денотативного фрагменту 'знання', 'професійність', 'обізнаність', 'освіченість', 'вміння', тобто у сприйнятті опитаних державних службовців більше ніж на 50% співпадають асоціативні значення понять *компетенція* та *компетентність*.

Опитані представники інших професійних сфер (працівники освіти та культури) виявили подібне сприйняття обох понять. В ядрі їх асоціативного значення актуальним виявився денотативний фрагмент, конотації представлені

бідно, причому винятково як потреба, а не оцінка наявних характеристик: 'має бути' (1), 'редкое качество' (1). *Компетенцію* інформанти сприймають як 'знання' (4), а *компетентність*, як 'знання' (6), 'професіоналізм' (5), 'обізнаність' (4), тобто в основному на сприйняття носіями мови словесного вираження досліджуваних понять не впливає професійна приналежність. Це є свідченням того, що термінологічне значення практично не почало формуватися.

Найбільш показовим виявилось те, що у 27,5 % опитуваних державних службовців (85 осіб) та у 34 % представників інших спеціальностей (14 осіб) реакція на стимул *компетенція* відсутня (прочерк в анкетах). Стимул *компетентність* не викликає жодних асоціацій відповідно у 7% та 22% опитуваних. Але це число практично більше, оскільки значна кількість асоціатів свідчать про те, що опитувані (державні службовці) не знають навіть загальноомовного значення слова: 'сенс', 'настроение', 'комплементарність', 'ввічливість', 'середина', 'чесність', 'реалізація', 'патріотизм', 'воспитанность', 'м'яке уважне лице' тощо. Ці реакції за своєю суттю тотожні нульовим, так що число тих, хто фактично не сприймає цього поняття, зростає на 3%. Звичайно, ці показники не є абсолютними, але вони яскраво демонструють, що змістове наповнення термінів та запровадження їх у сферу державного управління потребує тривалої наполегливої роботи. Слід враховувати, що засобами мови формується світобачення її носіїв. Тому структура самих слів *компетенція* та *компетентність* в системі української "диктує", як сприйматиметься новий зміст. Він незалежно від прагнення окремих людей входить в систему, яка виявляється в мові через існуючі співвідношення аналогічних за будовою та семантикою пар понять, що лінгвальними засобами національної мови передають зміст категорії "окреме та загальне": тенденція – тенденційність, традиція – традиційність, релігія – релігійність, агресія – агресивність, амбіція – амбіційність і под.

Беручи до уваги різноманітні тлумачення термінів *компетенція* та *компетентність*, враховуючи особливості загальноомовного лексичного значення, а також характер асоціативного значення, яке сформоване у свідомості державних службовців, ми вбачаємо необхідність формувати й запроваджувати термінологічне значення понять, розглядаючи професійну компетентність як високий рівень службового професіоналізму, як одну з найважливіших сторін професійної зрілості та професійної культури державного службовця (публічного адміністратора). Професійна компетентність, на нашу думку, – це необхідна система професійних компетенцій: управлінських, економічних, політологічних, етичних, соціально-психологічних знань та вмінь державного службовця, включаючи його здібність творчо мислити, готовність йти на ризик та брати на

себе відповідальність, вміння передбачати результати своєї діяльності й критично оцінювати її наслідки, грамотне володіння інноваційними управлінськими технологіями в умовах ринкових відносин, готовність до самоосвіти, людинознавську освіченість, які працівник може застосовувати в різних ситуаціях та адаптувати до змінюваних умов роботи.

Державний службовець – це довірена особа держави, сполучна ланка між народом і владою. Тому “сервісна” спрямованість професійної діяльності працівників державного апарату висуває підвищені вимоги до тих професійних знань та вмінь, якими вони закликані володіти. І система компетенцій має свідчити про сформованість “гуманітарного тезаурусу” як основи для застосування компетентності в процесі формування громадянського суспільства.

Основним критерієм ефективності діяльності державних установ можна вважати адекватність професійних компетентних дій службовців реальним потребам та інтересам громадян-споживачів, а також наявним ресурсам, що забезпечують якість наданих послуг.

### **Висновки.**

1. Запозичене з латинської мови слово *компетенція* традиційно вживається в правознавстві в термінологічному значенні, яке пов’язане з поняттями 'повноваження', 'функції', 'права осіб та організацій', 'підвідомчість', 'юрисдикційність'.
2. Посередництвом англійської мови в науковий обіг потрапили терміни *компетенція* та *компетентність* з іншим змістом, неоднаково витлумаченим зарубіжними та українськими дослідниками в галузях менеджменту, педагогіки, психології тощо, які споріднює функціональна спрямованість на забезпечення потреб споживачів. Ефективність роботи працівників обумовлена ефективністю дій індивідуумів, які надають якісні послуги.
3. У сфері державного управління, орієнтованій на надання послуг, терміни *компетенція* та *компетентність* лише починають запроваджуватися, їх значення не сформоване.
4. Психолінгвістичне дослідження методом вільного асоціативного експерименту показало, що розуміння названих понять нечітко сформоване навіть на побутовому рівні, а термінологічне значення для опитуваних зовсім не актуальне. Суттєвої відмінності між асоціативними значеннями двох понять немає, обидва сприймаються як 'знання', 'вміння', 'повноваження', 'професіоналізм'. У свідомості майже третини опитуваних не сформоване уявлення про *компетенцію* та *компетентність*.

5. Аналіз відомих тлумачень понять *компетенція* та *компетентність*, вивчення особливостей будови загальномовних й асоціативних значень слів, а також врахування впливу системи мови на формування та засвоєння нового поняття дозволяють розглядати ці терміни у співвідношенні окремого та цілого і стверджувати, що для носія української мови адекватним може бути таке значення термінів: професійна компетентність – це необхідна для ефективної роботи державного службовця система компетенцій (управлінських, економічних, політологічних тощо знань і вмінь та спроможність адаптувати їх до різних ситуацій та змінюваних умов роботи).

**Перспективи подальшого дослідження.** Продовження роботи в зазначеному напрямку буде пов'язане з розвитком ідеї про професійну компетентність як систему професійних компетенцій та побудовою моделі компетентності державного службовця.

#### *Список використаних джерел*

1. Словник іншомовних слів
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. – Київ; Ірпінь: ВТФ „Перун”, 2004. – 1140 с.
3. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: Підручник. – <http://pravoznavec.com.ua/>
4. Переверзєва О. Реалізація принципу “компетенції компетенції” у міжнародному морському праві. – <http://www.justinian.com.ua/>
5. Луспеник Д. Технології “зручного” правосуддя. Проблема рейдерства як підстава для зміни підвідомчості спорів. - <http://www.krk.org.ua>
6. Житєва компетентність особистості: Наук.-метод. посіб. – К.: Богдана, 2003. – 520 с.
7. Кисіль Л.Є. Керівник підприємства: компетенція та адміністративна відповідальність / НАН України, Інститут держави і права ім. В.М. Корецького. – К., 1998. -81 с.
8. Попова Г.В. Професійна комунікативна компетентність працівника ОВС: Автореф. дис... канд. психол. наук / Університет внутрішніх справ. – Х., 1997. 17 с.
9. Черезова І.О. Мовленнєва компетентність як одна з головних вимог до індивідуально-психологічних особливостей сучасного вчителя. – <http://www.bdpu.org>

10. Эрли К., Мосаковски Э. Культурная компетентность. – <http://www.mm.com.ua>
11. Немченко С.Г. Девіантна поведінка як чинник порушення життєвої компетенції підлітків: актуальність проблеми. – <http://www.bdpu.org>
12. Вачевський М.В. Маркетинг. Формування професійної компетенції: підручник. – К.: Професіонал, 2005. – 512 с.
13. Овчарук О. Компетентності як ключ до оновлення змісту освіти // <http://www.pld.org.ua>
14. Основи педагогічного оцінювання. Частина 1. Теорія: Навчально-методичні та інформаційно-довідкові матеріали для педагогічних працівників/ За заг. ред. Ірини Булах. – К.: Майстер-клас, 2005. – 96 с.
15. Гарет Робертс. Рекрутмент и отбор. Подход, основанный на компетенциях./ Л. Зайко (пер.) – М.: НРРО, 2005. – 288 с.
16. Т. Томсон, Дж. Бонито. Обзор модели профессиональной компетенции консультанта. – <http://www.ubo.ru>
17. Верба В.А., Гребешкова О.М. Проблемы ідентифікації компетенцій підприємства. – <http://www.management.com.ua>
18. Миллз Роджер. Компетенции: Карманный справочник / Т. Пташная (пер. с англ.). – М.: НРРО, 2004. – 125 с.
19. Єльнікова Г.В. Управлінська компетентність. – К.: Редакції загальнопедагогічних газет, 2005. – 128 с.
20. Трифонов Е.В. Психофизиология человека: Толковый русско-английский словарь. – <http://tryphonov.narod.ru>
21. Грицяк І.А. Цілі та компетенції як складники європейського управління. – <http://www.nbu.gov.ua>
22. [www.roi-international.org/](http://www.roi-international.org/)
23. Професійна державна служба: що зроблено і що далі? Публічна доповідь про основні результати діяльності у 2005 році / Головне управління держ. служби України / Тимофій Мотренко (ред.), Андрій Вишневський (упоряд.). – К., 2006. – 24 с.
24. Про типовий паспорт посади державної служби / Розпорядження Кабінету Міністрів України (проект). – <http://www.academy.gov.ua/>